



MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE
SALUD

MATERIA:

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

PRIMER CUATRIMESTRE

CUARTA MATERIA

TAREA: CUADRO SINOPTICO

NOMBRE DE LA TAREA: UNIDAD II, UNIDAD III, PREGUNTAS

CATEDRATICO: Mtra. ITAYETZI MONSERRAT ARGUETA RIVERA

ALUMNA: PATRICIA WONG ESCOBAR

TAPACHULA CHIAPAS; A 20 DE MARZO DE 2021

UNIDAD II
UNIDAD III

VALORES

Son los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento como persona

TIPO DE VALORES

- Valores personales
- Valores familiares
- Valores socio-culturales
- Valores organizacionales

ACTITUDES

Son manifestaciones de la experiencia consciente informe de la conducta verbal, de la conducta diaria

ASPECTOS A DESTACAR

- ✦ Creencia son la base de actitud
- ✦ Las actitudes pueden referir objeto y a situaciones
- ✦ Predicciones actuar de experiencia
- ✦ Estimulo socioculturales

SATISFACCION LABORAL

La noción está vinculada a satisfacer un apetito compensar una exigencia

LIDERAZGO DE LAS ORGANIZACIONES

Son capacidades que una persona puede influir en la mente de las personas

MOTIVACION Y SUS APLICACIONES

Consiste en seleccionar y elegir determinadas acciones para alcanzar el objetivo deseado

EJERCICIO DE PODER Y POLITICA

El poder se puede definir como la capacidad de un individuo o grupo en la forma deseada

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO GRUPAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

Dos o más individuos interdependiente que actúan entre si y se unen para lograr un objetivo específico

EJERCICIO DE PODER Y POLITICA

El poder se puede definir como la capacidad de un individuo o grupo en la forma deseada

COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIONAL

Conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensaje entre miembros de la organización

LA ORGANIZACIÓN DEBE SER

- Abierta
- Evolutiva
- Flexible
- Multidireccional
- Instrumentada

BIBLIOGRAFÍA

1. ARCINIEGA, A., & SILVIA, R. (2009). EON.
2. CHARLES, D., & JACOBS, R. (2011). PANORAMA .
3. MICHEL, R. (2010). *CULTURA ORGANIZACIONAL* . LA CRUJIA .

PREGUNTAS

1. DEFINE VALORES

Son el principio que nos permite orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas de igual manera son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar, y elegir cosas en su lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro. Son las necesidades humanas, representan ideales, sueño y aspiraciones

2. ¿QUÉ VALORES TE CARACTERIZAN Y PORQUE?

Responsabilidad: Como profesionista de la salud me gusta ser responsable en el área laboral, social y en el entorno que nos rodea

Respeto: Como persona siempre me caracterizo respetando a los demás y no faltarles el respeto

Solidaridad: En lo laboral me gusta ser solidario y humanista con mis paciente, y en la sociedad

Honestidad: Me gusta ser siempre hablar con la verdad con mis compañeros de trabajo, amigos y familia

Lealtad: con lo que realizo en mi área profesional, dentro y fuera de casa siempre lo llevo acabo

3. ¿CUÁLES SON TUS ACTITUDES Y PORQUE?

ACTITUD POSITIVA: Siempre manifiesto es actitud en mi persona más en el área laboral

ACTITUD COLABORADORA: En el área laboral con mis compañeras de trabajo en este caso apoyándola en a realizar algunos procedimiento

4. MENCIONA ALGUNA SATISFACCIÓN LABORAL

- Saber hacer un excelente procedimiento con el paciente, causándole al usuario una satisfacción satisfecha con el excelente trabajo que se realizo

5. ¿CUÁL ES TU MAYOR MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO?

Mis paciente el ver una mejoría en ellos, manifestándome una sonrisa en su rostro

6. ¿CÓMO DEFINE DAWIS Y NEWSTROM LA SATISFACCIÓN LABORAL?

Define que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo se trata de una actitud efectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

7. ¿QUÉ ES LA DEDICACION AL TRABAJO?

Es el grado en el que los empleados se sumergen en el trabajo al invertir tiempo y energía en él y lo consideran parte central de su vida.

8. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE LA SATISFACCION LABORAL?

La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le da a sus tareas laborales el trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona o todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procure el trabajo entre otros.

9. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIA DE LA INSATISFACCION LABORAL?

La insatisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes. Ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada indirectamente con la salud mental, y juega un papel causal en el ausentismo y la rotación, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales ante la organización

10. ¿QUÉ ES LA MOTIVACION SEGÚN ROBBINS?

Voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual

11. ¿CUAL ES LA DEFINICION DE GRUPO SEGÚN ROBBINS?

Dos o más individuos interdependientes que interactúan entre si y se unen para lograr objetivos específicos como primer punto se dirá que existe una clasificación de los grupos dentro de las organizaciones, los formales que son un tipo de grupo de trabajo designados y definidos por la misma estructura de la organización y, los no formales son aquellos que están estructurados de manera informal, es decir, la organización no determinada su estructura

12. ¿PARA CARLOS FERNANDEZ COLLADO ¿COMO SE ENTIENDE LA COMUNICACIÓN?

"Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos"

13. ¿COMO DEBE SER PARA QUE LA FUNCION SEA EFECTIVA DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN?

- ABIERTA: Tiene como objetivo el comunicarse con el exterior; ésta hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo.
- EVOLUTIVA: Hace énfasis a la comunicación imprevista que se genera dentro de una organización.
- FLEXIBLE: Permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal.
- MULTIDIRECCIONAL: Esta maneja la comunicación de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa entre otras.

- INSTRUMENTADA: Utiliza herramientas, soportes, dispositivos; porque hoy en día muchas organizaciones están funcionando mal, debido a que las informaciones que circulan dentro de ella no llegan en el momento adecuado ni utilizan las estructuras apropiadas para que la comunicación sea efectiva.

14. CONCEPTO DE LIDERAZGO?

El liderazgo es el cumulo de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo

15. ¿QUÉ ES EL PODER SEGÚN STEPHEN ROBBINS?

“El poder es un proceso natural en cualquier grupo u organización. Usted necesita saber cómo se adquiere y se ejerce, para entender el comportamiento organizacional. Al aprender cómo funciona, usted será más capaz de aplicar su conocimiento, para ser un gerente más eficaz”

16. ¿QUE ES LA POLITICA ORGANIZACIONAL?

Es un proceso en el cual se utilizan las vías para hacer operativa las estrategias trazadas por una empresa

17. ¿QUE BUSCA LA POLITICA?

Con atención un plan de acción que desarrolla la ventaja competitiva de un negocio, y que la distinga de las demás. En las grandes empresas, suelen ser los altos niveles gerenciales quienes se ocupan del tema estratégico, tácticas o departamentales: Es un proceso continuo y permanente, orientado al futuro cercano, racionalizando la toma de decisiones, determinando las acciones y se refieren a cada departamento

18. CONCEPTO DE CONFLICTO

Es algo presente a todos los niveles, tanto a nivel social como individual. Estos deben preverse y evitar que crezcan para que no se haga cada vez más difícil su resolución. A nivel social, se buscan resolver constructivamente mediante la negociación, pero esta no es siempre exitosa. Por otro lado, también encontramos la mediación como medio de resolución es inherente a la naturaleza humana y evitarlo no lo soluciona. Pero enfrentarse a un conflicto como responsables que somos de que se haya generado, supone un gran desgaste físico y psicológico

19. CONCEPTO DE MEDICION

Es un proceso voluntario en el que dos o más partes involucradas en un conflicto trabajan con un profesional imparcial, el mediador, para generar sus propias soluciones con el fin de resolver sus diferencias. El mediador trabajará para que las partes vuelvan a comunicarse, expresen sus emociones, necesidades e intereses, lo que hará que sean ellas las que propongan las posibles soluciones con el fin de obtener el acuerdo más beneficioso para ambas